«УТВЕРЖДЁН»
Главным врачом КГП на ПХВ
«Жарминская ЦРБ» УЗ ВКО
Исабековым Е. М.

Кадровая политика

Под кадровой политикой подразумевается формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствование форм и методов работы с персоналом в конкретных рыночных условиях на том или ином этапе развития организации.

Цель кадровой политики - обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров, его развития в соответствии с потребностями больницы, требованиями законодательства, состоянием рынка труда.

Назначение кадровой политики — своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития больницы, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

Основными направлениями кадровой политики являются:

1. проведение маркетинговой деятельности в области персонала;
2. планирование потребности в персонале;
3. прогнозирование создания новых рабочих мест с учетом внедрения новых технологий; организация привлечения, отбора, оценки и аттестации кадров, профориентация и трудовая адаптация персонала;
4. подбор и расстановка персонала;
5. разработка систем стимулирования и мотивационных механизмов повышения заинтересованности и удовлетворенности трудом,
6. оплаты труда;
7. рационализация затрат на персонал Предприятия;
8. разработка программ развития персонала с целью решения не только сегодняшних, но и будущих задач на основе совершенствования систем обучения, служебного продвижения работников и подготовки резерва для выдвижения на руководящие должности;
9. организация труда и рабочего места;
10. разработка программ занятости и социальных программ;
11. эффективное распределение и использование занятых в больнице работников, рационализация их численности;
12. управление нововведениями в кадровой работе;
13. обеспечение безопасности и охраны здоровья персонала;
14. анализ причин высвобождения персонала и выбор наиболее рациональных его вариантов; обеспечение высокого уровня качества труда, трудовой жизни и результатов труда;
15. разработка проектов совершенствования управления персоналом организации и оценка социальной и экономической эффективности.
16. Принципы кадровой политики

Кадровая политика — генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития больницы.

Основной принцип кадровой политики заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей.

Главными принципами отдельных направлений кадровой политики организации можно назвать следующие.

1. Направления
2. Принципы
3. Характеристика

1. **Управление персоналом организации**

Принципы:

1. одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей (основной)

Характеристика:

2. Необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересам больницы.

2. **Подбор и расстановка персонала**

Принципы:

1 . соответствия

1. профессиональной компетенции
2. практических достижений
3. индивидуальности.

Характеристика:

1. Соответствие объема заданий, полномочий и ответственности возможностям человека.
2. Уровень знаний, соответствующий требованиям должности
3. Требуемый опыт, руководящие способности (организация собственной работы и подчиненных)
4. Облик, интеллектуальные черты, характер, намерения, стиль руководства

3. **Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности**

Принципы:

1. Конкурсности
2. Ротации
3. индивидуальной подготовки
4. проверки делом
5. соответствия должности
6. регулярности оценки индивидуальных качеств и возможностей.

Характеристика:

1. Отбор кандидатов на конкурсной основе

4. Эффективная стажировка на руководящих должностях
5. Степень соответствия кандидата на должность в настоящий момент
6. Оценка результатов деятельности, собеседования, выявление склонностей и т.п.

4. **Оценка и аттестация персонала**

Принципы:
1. отбора показателей оценки
2. оценки квалификации
3. оценки осуществления

заданий Характеристика:
1. Система показателей, учитывающих цель оценок, критерии оценок, частоту оценок
2. Пригодность, определение знаний, необходимых для выполнения данного вида деятельности
3. Оценка результатов деятельности

5. **Развитие персонала**

Принципы:
1. повышения квалификации
2. самовыражения
3. саморазвития

Характеристика:
1. Необходимость периодичного пересмотра должностных инструкций для постоянного развития персонала.
2. Самостоятельность, самоконтроль, влияние на формирование методов исполнения.
3. Способность и возможность саморазвития

7. **Мотивация и стимулирование персонала, оплата труда.**

Принципы:
1. соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы
2. равномерного сочетания стимулов и санкций
3. мотивации

Характеристика:
1. Эффективная система оплаты труда
2. Конкретность описания задач, обязанностей и показателей
3. Побудительные факторы, влияющие на повышение эффективности труда

Согласовано
Председатель профкома
А.Ж.Айткеновой